Femmes au travail: vos droits

Travailler sans se faire exploiter, c'est possible!
Grâce à un guide pratique pour connaître
et défendre vos droits de travailleuses...

afeas
FEMMES EN MOUVEMENT

SOMMAIRE
PROBLÉMATIQUE ET INFORMATION

Objectif ----- B-3

Introduction ----- B-3

L'ABC du monde du travail ----- B-4

S'outiller au travail ----- B-5
À votre embauche ----- B-5
En cours d'emploi ----- B-7
En cas de perte d'emploi ----- B-9

Le monde du travail : Tout un parcours ! ----- B-10
Malade du travail ----- B-10
Quand maman ne sait plus où donner de la tête ----- B-11
Quand rien ne va plus ----- B-13
Violence au travail ----- B-13
Discrimination en emploi ----- B-13
Harcèlement au travail ----- B-14
Harcèlement psychologique ou sexuel ----- B-15

Travaillantes, mais toujours pauvres ? ----- B-17
Pression à la baisse sur les salaires ----- B-18

L'équité salariale, un droit pour toutes ! ----- B-19
L'équité salariale : ce qu'il faut savoir ----- B-20

Les unions, qu'ossa donne ? ----- B-21
Syndicats, mode d'emploi ----- B-21

Conclusion ----- B-23

Sources documentaires ----- B-25

Idée-éclair ----- B-28

Activité : suggestion et outils (présentation de l'Afeas) ----- B-35

Activités femmes d'ici
Caractéristiques et repères des Activités Femmes d'ici ----- Cahier E

Objectif

S'outiller pour de meilleures conditions de travail

Introduction

Défendre ses droits, ce n'est pas toujours facile ! Surtout quand on travaille dans un petit milieu. Quand il n'y a pas de syndicat. Ou quand le patron ou la patronne fait la sourde oreille. Mais des fois, on n'a pas le choix ! Nos droits au travail, il faut y voir, et ce, si on veut:

- avancer ;
- être respectée et reconnue à sa juste valeur ;
- travailler dans les meilleures conditions possibles ;
- être autonome ;
- sortir de la pauvreté et augmenter son pouvoir d'achat ;
- être capable, financièrement, de se protéger et de protéger sa famille.

Pour commencer, informez-vous ! Pour avoir une idée claire de vos droits et obligations. Et de ceux de votre employeur. Ensuite, si vous devez faire valoir vos droits, le mieux est d'y aller avec prudence et bon sens ! L'idée, c'est d'améliorer votre sort (et peut-être même, par ricochet, celui de vos collègues), pas de perdre votre gagne-pain ! D'où l'importance de bien connaître les ressources disponibles et les meilleures stratégies à utiliser…

L'ABC du monde du travail

Le monde du travail est complexe. Il est régi par beaucoup de lois. Voici les principales[1]:

Code, charte ou loi	Son rôle	Les recours possibles
Code civil du Québec	Définit, entre autres, le contrat individuel de travail	Cour des petites créances Cour du Québec Cour supérieure
Loi sur les normes du travail	Fixe les conditions minimales de travail (salaire, pourboire, durée et congés du travail, harcèlement psychologique ...)	Commission des normes du travail Cour du Québec ou Cour supérieure Commission des relations de travail
Charte des droits et libertés de la personne	Protège les droits et libertés fondamentaux de la personne, comme le droit à l'égalité	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Tribunal des droits de la personne. Cour d'appel
Loi sur la santé et la sécurité du travail/ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	Vise à éliminer les dangers pour la santé et l'intégrité physique de l'ensemble des travailleurs dans leur milieu d'emploi/ Indemnise les travailleuses et travailleurs accidentés ou atteints d'une maladie professionnelle	Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) Bureau de révision Commission des lésions professionnelles
Loi sur l'équité salariale *(le droit à un salaire égal pour un travail équivalent est garanti par l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne)*	Vise à corriger les écarts de salaires basés sur la discrimination entre hommes et femmes	Commission de l'équité salariale Commission des relations de travail
Code du travail	Régit les rapports collectifs du travail (dont le droit et l'accès à la syndicalisation: protection pour activités syndicales, accréditation, négociation de conventions collectives, grèves, lock-out)	Ministère du travail. Arbitres de différends et de griefs Commission des relations de travail
Loi sur l'assurance-emploi	Établit un régime d'assurance en cas de chômage, ou pour les congés de maternité ou parental, cotisé par les employeurs et les employé-es	Commission de l'assurance-emploi (DRHC) Conseil arbitral Juge arbitre

Ce ne sont pas les seules ! On pourrait en nommer encore bien d'autres ! Comme la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Ou la *Loi sur les décrets de convention collective*… Mais les lois citées plus haut donnent des repères touchant l'ensemble des salariées.

Le saviez-vous ?

Pour vous guider, en cas de problèmes, il y a une foule d'organismes capables de vous informer sur vos droits et recours. Pour connaître leurs coordonnées, veuillez consulter la section «Idées-éclair» (page B-28).

Avant d'aller plus loin, voici quelques précautions à prendre, à son travail, pour éviter les conflits ou les malentendus…

S'outiller au travail

☛ *À votre embauche*

Les bons comptes font les bons amis[2], d'où l'importance du contrat de travail. Même si la loi sur les normes du travail n'oblige pas votre employeur à signer un tel contrat avec vous, vous avez tout avantage à vous entendre avec lui, dès l'embauche, sur vos conditions de travail. Il est donc important d'obtenir, de votre employeur, l'information la plus claire possible sur :

- votre salaire ;
- la façon dont vous allez être payée (à l'heure, à la semaine, au rendement, etc.) ;
- les autres avantages ayant une valeur pécuniaire ;
- le mode de versement du salaire (argent, chèque ou virement bancaire) ;
- les sommes retenues sur votre salaire ;
- la durée de la période de paye (à la semaine, aux deux semaines…) ;
- le nombre d'heures de travail exigé;
- l'horaire habituel de travail ;
- le paiement des heures supplémentaires ;
- l'endroit exact où vous travaillerez ;
- les congés payés (fériés, maladie, vacances) ;
- les régimes de retraite ou d'assurance collective ;
- finalement, la description des tâches liées à votre poste.

LE SAVIEZ-VOUS?[3]

Aux yeux de la loi, tout emploi est régi par un contrat de travail entre un employé et son employeur, que ce contrat soit écrit ou non.

Notez toutes ces conditions, en plus de votre date d'embauche et du nom et de l'adresse de votre employeur (pour éviter qu'il ne disparaisse dans la nature, sans vous payer).

Si votre employeur veut vous payer à la semaine, essayez d'établir le plus précisément possible votre horaire habituel de travail, de manière à pouvoir calculer un taux à l'heure. Vous pourrez ainsi, au besoin, réclamer ce qui vous est dû en temps supplémentaire.

Le saviez-vous?

Calcul du temps supplémentaire

Sauf exception, la semaine normale de travail est de 40 heures. Les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail doivent être payées à temps et demi.

Votre employeur peut, sans vous prévenir, vous obliger à travailler au-delà de vos heures régulière de travail. Dans certains cas précis, vous pouvez refuser ce temps supplémentaire. Par exemple, si votre présence est requise pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant. Ou en raison de l'état de santé de votre conjoint, mère, père, soeur, frère, ou grand-parent. Il faut cependant que vous ayez pris les moyens raisonnables à votre disposition pour assumer autrement ces obligations. **Renseignez-vous!**

Si vous êtes salariée à pourboire, vérifiez auprès de votre employeur s'il existe une convention de partage des pourboires entre les personnes à son emploi.

Le saviez vous?

Les pourboires et le salaire minimum

- À l'embauche, l'employeur devrait aviser la candidate de l'existence et du contenu de cette convention. L'adhésion à la convention existante peut être, sauf abus, une condition d'embauche pour une nouvelle employée.

- L'employeur ne peut cependant pas imposer, de lui-même, un partage des pourboires entre salariées. Seules les salariées qui ont droit au pourboire peuvent convenir de répartir entre elles les pourboires qui leur appartiennent.Si l'employeur perçoit le pourboire, il doit le remettre entièrement à la salariées qui a rendu le service.

- Ce n'est pas parce qu'une travailleuse - dans un « fast-food», par exemple - reçoit des pourboires laissés au comptoir par ses clients, qu'elle doit être payée pour autant au salaire minimum des salariés à pourboire. Elle devrait recevoir plutôt le salaire minimum «normal». En effet, le salaire minimum «normal» est de 8.00$ l'heure (depuis le 1er mai 2007), alors que celui des «vraies» salariées à pourboire est de 7,25$ l'heure. (Dans l'industrie du vêtement, le salaire minimum est de 8,25$ l'heure).

- Le pourboire est composé des sommes remises volontairement par les clients ou des frais de services ajoutés à la note du client. Mais il ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à une note. Un employeur ne peut pas exiger d'une salariée de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit.

☛ *En cours d'emploi*

- **Développez un réseau avec vos collègues de travail.** Avoir un réseau permet d'échanger avec les autres et de briser l'isolement. Apprenez à connaître vos collègues de travail. Échangez vos numéros de téléphone à la maison. Vous ne savez jamais quand vous aurez besoin de vos collègues pour vous aider dans une démarche.

- **Conservez et notez.** Dès l'embauche, il est fortement conseillé de garder précieusement dans un dossier tous les documents liés à votre emploi, votre salaire, vos conditions de travail. À inclure :
  - votre contrat de travail ;
  - vos talons de paye ;
  - le registre quotidien de vos pourboires, s'il y a lieu. Cela vous aidera à remplir les déclarations sur les pourboires exigées par la loi ;
  - vos feuilles de temps avec vos heures travaillées, surtout si vous faites du temps

supplémentaire. La plupart des gens oublient de faire cet exercice, ce qui peut leur causer des problèmes au moment d'être payés ;

- des notes sur tout événement particulier, important ou causant problème, qui est arrivé sur votre lieu de travail. Prenez soin d'y inclure la date et l'heure de l'événement, le nom des personnes impliquées, les témoins possibles, ainsi qu'un résumé de la situation. Ne laissez pas ces notes au travail ou dans l'ordinateur du bureau !
- tous les documents reçus de certains organismes comme la CSST, l'assurance-emploi ou autres…

- **Brisez le silence.** Tout dépendant de la nature du problème, vous devriez envisager la possibilité d'en parler avec vos collègues de travail ou avec votre superviseur, surtout s'il s'agit d'un problème sérieux au travail. Cependant, gardez en tête qu'il y a toujours un risque d'être congédiée abusivement, si vous essayez de faire respecter vos droits. Il est essentiel de le savoir avant de revendiquer vos droits ou d'entreprendre des démarches. La précarité d'emploi ne favorise pas la défense des droits. Quand on est travailleuse autonome, en disponibilité ou à forfait, le lien qui nous unit à l'employeur est flou. Il est donc recommandé de toujours contacter avant un organisme ou un groupe d'appui pour s'informer sur les recours possibles, mais aussi sur les risques et les meilleures stratégies à adopter, si vous décidez d'aller de l'avant.

Si vous pensez porter plainte, attention aux délais!

Si vous envisagez de déposer une plainte à la Commission des normes du travail ou à une autre instance, vous devez agir vite. Très souvent, le processus de plainte est limité à un délai de 30 ou 45 jours après l'événement. C'est pourquoi il faut s'informer rapidement pour déposer une plainte. Il vous sera toujours possible de la retirer si vous changez d'idée. Mais si vous ratez le délai, vous n'aurez plus aucun recours.

☛ *En cas de perte d'emploi*

Informez-vous sur vos droits ! Votre employeur est obligé de vous remettre sans tarder un **relevé d'emploi**. C'est le document que vous remettez à l'assurance-emploi, pour obtenir des prestations de chômage. Il ne peut pas «négocier» la remise de ce document. Lisez-le attentivement pour voir s'il n'y a pas d'erreurs ou de fausses déclarations, surtout en ce qui a trait à votre motif de départ. Certains motifs de départ pourraient vous pénaliser vis-à-vis vos prestations de chômage. Faites des photocopies de votre relevé. En cas de doute ou de problème, appelez un groupe spécialisé dans la défense des droits des chômeuses et chômeurs (*voir les ressources dans l'idée-éclair*).

Votre employeur ne peut pas vous obliger à signer une quittance, ou tout autre document où vous renoncez à vos recours ou à vos réclamations contre lui, en échange d'un montant d'argent, d'une lettre de recommandation ou d'un relevé d'emploi. S'il insiste pour vous faire signer ce type de document, demandez un temps de réflexion et renseignez-vous sur la valeur de ce qui vous est offert. Sinon, vous pourriez perdre tous vos recours contre lui !

Même chose avant d'encaisser un chèque qui porte la mention «En règlement final et complet» ou toute autre mention du même genre. Renseignez-vous avant !

Vous avez l'obligation de réduire vos dommages et ce, même si votre employeur a agi d'une façon cavalière avec vous. Il est donc primordial de vous chercher rapidement un nouvel emploi et de conserver des preuves de vos démarches (offres d'emploi, notes sur les appels ou envois faits, réponses reçues, entrevues passées…). Si vous n'avez pas fait d'efforts, le tribunal pourra réduire l'indemnité à vous accorder s'il y a lieu. On juge généralement que trois à cinq demandes d'emploi par semaine sont suffisantes pour démontrer votre bonne volonté. Emploi-Québec et ses centres locaux d'emploi (CLE) offrent des services personnalisés d'aide à l'emploi. Pour en savoir plus, visitez le site : http://emploiquebec.net/francais/individus/msemploi/index.htm ou appelez le 1 888 367-5647 (sans frais).

Le monde du travail : tout un parcours !

Le travail peut être une source de valorisation, ou de problèmes. Tout le monde le sait, il arrive parfois que la situation dérape. D'où l'importance d'être attentives aux embûches du monde du travail :

☛ Malade du travail

Le saviez-vous ? Une personne sur quatre, au Québec, souffre d'épuisement (800 000 personnes)[4]. Il faut dire qu'on travaille de plus en plus. Les heures de travail ont augmenté de 42 heures (en 1991) à 45 heures (en 2001)[5]. Le temps passé en famille, lui, diminue.

Bon à savoir

L'absentéisme occasionné par les problèmes de santé phychologique au travail est généralement pris en charge par les régimes d'assurance collective au travail. Mais au fil des ans, un nombre croissant de cas sont indemnisés par la CSST[6].

Et c'est sans compter la cadence de travail rapide, les tâches toujours plus nombreuses ou complexes, ou l'absence, parfois, d'entraide de la part des collègues…Tout le monde semble pris dans le même engrenage !

Résultat ? La satisfaction au travail chute. Au Québec, 4 travailleurs sur 10 éprouvent, au quotidien, un stress élevé au travail[7]. Près du quart des travailleurs québécois jugent que leur charge de travail est trop élevée[8].

Les femmes, de leur côté, sont encore plus sujettes à l'anxiété et à la détresse psychologique que les hommes. Elles sont deux fois plus susceptibles que leurs confrères de vivre une dépression[10].

L'une des raisons est qu'elles occupent plus souvent des postes où elles ont peu d'autonomie. Elles sont également majoritaires dans les métiers en relation d'aide, qui sont très exigeant mentalement. C'est le cas pour les enseignantes ou les infirmières. Il faut dire aussi que ce sont encore les femmes qui assument une bonne partie du travail domestique et des soins aux enfants. Dans ce dossier, tout est loin d'être réglé…

Avez-vous un bon "boss"?

Selon des études[9], il y a un lien direct entre les troubles psychiatriques comme la dépression et un mauvais encadrement par un patron. Même chose quand un patron est injuste.

Voici les caractéristiques d'un patron juste

- Il tient compte de votre point de vue.
- Il est capable de faire abstraction de ses propres idées ou biais.
- Il vous informe rapidement de ses décisions et de leurs implications.
- Il vous traite avec gentillesse et considération.
- Il respecte vos droits en tant qu'employée.
- Il est, autant que possible, franc avec vous.

☛ Quand maman ne sait plus où donner de la tête

On passe un tiers de notre vie au travail[11]. Sans compter le temps qu'on met à s'y rendre et en revenir. En plus des heures supplémentaires et des soucis qu'on rapporte à la maison. À cela s'ajoute le ménage, le lavage, les commissions, la préparation des repas, le soin des enfants et parfois, l'aide à apporter à nos parents vieillissants ou malades. Pas étonnant qu'on ait toujours l'impression de courir !

Les chiffres sont là. Les femmes font toujours deux fois plus de travail domestique que les hommes[12]. Et le temps que les pères consacraient aux tâches domestiques et aux enfants a eu beau s'améliorer, il en est revenu récemment à ce qu'il était…en 1986[13] !

Résultat : ce sont encore massivement les mères qui s'adaptent, qui font des compromis, qui courent et qui s'épuisent[14] !

Sans compter que, dans plus de la moitié des familles (52%), au moins un des deux parents a un horaire atypique (*en dehors des heures habituelles de travail*). Cette réalité est encore plus présente chez les jeunes parents[15].

Selon les études, le taux de dépression et de rupture de couple est plus élevé pour les travailleuses qui occupent un emploi dit «atypique», que pour celles qui occupent un emploi à horaire plus stable[16].

Les mesures d'aide

Même si nous n'avons pas encore de vraie politique de conciliation travail-famille, il y a dans nos lois certaines mesures d'aide. Elles ont souvent été le fruit des luttes sociales auxquelles l'Afeas a participé. Entre autres:

Le Régime québécois d'assurance parentale.
Les services de garde à l'enfance.

Les congés prévus à la Loi sur les normes du travail: 10 jours de congé, non payés, afin d'assumer ses obligations familiales. 12 semaines non payées pour s'occuper d'un parent malade. Ce congé peut aller jusqu'à 104 semaines s'il s'agit d'un enfant mineur de la personne salariée.

Les prestations de compassion prévues par l'assurance-emploi (maximum de 6 semaine de prestations de compassion si l'on doit s'absenter du travail pour prodiguer des soins ou d'offrir un soutien à un membre de sa famille souffrant d'une maladie grave, qui risque de causer le décès dans un délais de 26 semaines. Si vous êtes sans travail et avez déjà présenté une demande d'assurance-emploi, vous pouvez aussi demander ce genre de prestation).

Le programme de retrait préventif de la **CSST** (Commission de la santé et de la sécurité du travail), qui protège la femme enceinte dont le travail représente un risque pour sa santé, celle de son enfant à naître ou qui est allaité.

Les différentes mesures d'aide financière du gouvernement du québec (tél. sans frais de Revenu Québec au 1 800 267-6299): soutien aux enfants; supplément pour enfant handicapé; crédit d'impôt pour frais de garde d'enfants; crédit d'impôt pour aidants ou pour les bénévoles donnant un répit aux aidants... **À Revenu Canada** (tél. sans frais au 1 800-387-1194): prestation universelle pour la garde d'enfants; crédit d'impôt et prestation fiscale canadienne pour enfants; prestation pour enfants handicapés; montant pour aidants naturels... (Cette liste n'est pas complète, renseignez-vous!)

Pour arriver à tout faire, les femmes renoncent parfois à se réaliser professionnellement ou à progresser dans leur carrière. Elles s'absentent du travail, réduisent leur temps de travail, ou manquent de temps pour aller se former. Tout ça a un prix.

Par exemple, si les femmes gagnent moins, elles payent moins de cotisations aux programmes sociaux. Elles en retirent donc moins de bénéfices, au moment où elles en ont besoin, que ce soit pendant leur vie au travail, ou au moment de leur retraite. La retraite des femmes est d'ailleurs plus pauvre. Selon la Régie des rentes du Québec, les femmes retraitées, en 2002, avaient un revenu annuel moyen d'environ 18 000$, comparativement à 29 000$ pour les hommes[17].

Santé Canada estime aussi que l'absence au travail, pour cause d'obligations familiales, coûte, aux employeurs chaque année, **2,7 milliards de dollars**[18].

Bien sûr, les lois ont évolué. Mais il n'y a pas encore, au Québec, de vraie politique de conciliation travail-famille. Selon le CIAFT (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) : «*Le discours de nos gouvernements sur la conciliation est profondément contradictoire en ce sens qu'ils disent vouloir aider les familles avec cette question tout en continuant à favoriser la libéralisation* du marché du travail. Il faudrait par ailleurs que les employeurs reconnaissent qu'ils ont un rôle à jouer par rapport à la conciliation en offrant des conditions de travail et une organisation du travail qui soutiennent leur personnel dans leurs efforts de conciliation et qui la favorise. Le contrôle du temps est au cœur du problème pour la plupart des travailleuses et des travailleurs, mais il faut que cette question ne soit plus essentiellement une affaire de femmes*[19]…»

(libéralisation : rendre plus libre, avec moins de règles, en limitant le rôle et l'action de l'État).*

Y a-t-il une lueur d'espoir ? Après deux ans d'études et de consultations, un rapport fédéral[20] dit qu'Ottawa devrait aider les Canadiennes et les Canadiens à trouver un meilleur équilibre entre leur vie personnelle et leur travail. Il recommande, entre autres, des modes de travail plus souples, de meilleurs congés annuels et un accès plus facile à des congés pour étudier, s'occuper de nouveaux-nés ou de parents malades.

Le rapport précise que la semaine de travail de 40 heures ne doit pas être réduite. Mais les travailleuses et travailleurs devraient avoir plus de liberté pour aménager leurs horaires. Ils devraient aussi pouvoir demander des arrangements quant à leur lieu de travail. Le rapport soutient que cela aiderait également les employeurs du Canada à mieux faire compétition sur le marché mondial du travail. Ses conclusions ne touchent pas tout le monde. Car seulement 840 000 personnes sont soumises aux normes du

travail fédérales. Mais si certaines idées sont jugées valables, pourquoi ne pas s'en inspirer ?

☛ *Quand rien ne va plus*

Au travail, toute personne a droit à la sécurité et au respect de sa dignité. Ce n'est pas juste une question de principe, mais un droit. L'employeur a certains devoirs à remplir envers son personnel. Par exemple, selon le *Code civil du Québec*[21] : «*[art. 2087] L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié*».

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (CSST) oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes à son emploi [art. 51]. Elle dit également que la travailleuse ou le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (*art. 9*).

Enfin, selon la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec,* toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation [*art. 4*].

En somme, une salariée ne peut pas être malmenée à son travail, en toute impunité ! Que ce soit par ses collègues, ses clients ou son patron ! Ni sa sécurité être mise en danger !

D'où l'importance de connaître ses recours afin d'agir. Voyons quelques exemples de situations possibles:

- Violence au travail

Au travail, on ne peut pas vous menacer de coups ou de blessures. Il s'agit de menaces de voies de fait qui sont punissables en vertu du *Code criminel*, à plus forte raison si on passe de la parole aux actes ! La violence au travail peut donc faire l'objet d'une plainte à la police.

- Discrimination en emploi

Toute personne a le droit d'être traitée à pleine égalité. Il y a **discrimination** quand quelqu'un se fonde sur une «caractéristique personnelle» d'une personne pour lui refuser un emploi, par exemple.

Ainsi, la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* interdit la discrimination basée sur l'un des motifs suivants (*art. 10*): la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap. Au travail, plus précisément, la Charte interdit toute forme de discrimination dans :

- les offres d'emploi [*art. 11*];
- la réception, la classification ou le traitement des demandes par les bureaux de placement *[art. 18]*;
- les formulaires de demande d'emploi et les entrevues de sélection *[art. 18.1*];
- l'embauche, l'apprentissage, la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi, les conditions de travail, l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi *[art. 16]*;
- le traitement ou salaire égal pour un travail équivalent (incluant les compensations ou avantages pécuniaires liés à l'emploi), sauf si une différence est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel *[art. 19]*;
- l'adhésion à une association syndicale, d'employeurs ou professionnelle, l'exclusion ou la suspension de telle association et la jouissance des avantages qu'elle offre *[art. 17]*.

LE SAVIEZ-VOUS?

Une offre d'emploi qui s'adresse aux travailleurs d'un seul sexe enfreint la loi. Aussi un employeur qui congédie ou refuse d'embaucher une travailleuse parce qu'elle est enceinte, ou s'informe des intentions d'une femme d'avoir ou non des enfants au moment de l'embauche, est coupable de discrimination fondée sur la grossesse (et non fondée sur le sexe).

• Harcèlement au travail

Il faut savoir qu'au travail, la discrimination prend très souvent la forme du harcèlement. La Charte protège contre le harcèlement fondé sur les motifs discriminatoires, tels que décrits dans son article 10 (race, âge, sexe, etc…). Le harcèlement peut se manifester, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, par des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère vexatoire (*humiliant*) ou méprisant. Un seul acte grave engendrant un effet nocif continu peut aussi constituer du harcèlement.

Si vous êtes victime de harcèlement discriminatoire au travail, vous pouvez :

- faire comprendre clairement à la personne qui vous harcèle que sa conduite est inacceptable ;
- en parler à vos collègues et à votre entourage ;
- demandez à votre employeur d'agir pour faire cesser immédiatement cette situation;
- tenir un journal des faits (lieux, dates, heures, faits, témoins, etc..) ;
- prendre contact avec votre syndicat ou un groupe d'appui (Voir les coordonnées dans l'idée-éclair) ;
- si la situation se reproduit ou s'il s'agit d'un acte grave, vous devriez porter plainte sans tarder à la *Commission des droits de la personne et de la jeunesse*. (Pour plus de détails, voir le site de la Commission au http://www.cdpdj.qc.ca/fr/ -aux onglets «Droits de la personne» et «Discrimination et harcèlement»).

• Harcèlement psychologique ou sexuel

Si votre employeur (ou un collègue, un client ou un fournisseur), **vous harcèle pour un autre motif** que ceux prévus par la *Charte*, vous pourrez peut-être vous prévaloir du recours contre le harcèlement psychologique au travail prévu par la *Loi sur les normes du travail (art. 81.19 à 81.20).*

Selon la loi, toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Et pour faire cesser une telle conduite, lorsqu'elle est portée à sa connaissance.

Le saviez-vous?

Le **harcèlement sexuel** et les autres formes de **harcèlement discriminatoire** sont considérés comme du harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail. Les personnes qui subissent ce type de harcèlement peuvent donc porter plainte à la fois à la Commission des normes du travail et à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Le **harcèlement psychologique**, c'est une *conduite vexatoire* qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes qui réunit ces quatre critères :

- ils sont répétés* ;
- ils sont hostiles ou non désirés ;
- ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique;
- ils entraînent un milieu de travail néfaste.

** Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et si elle produit un effet nocif continu.*

Le harcèlement sexuel au travail est également inclus dans cette définition.

Qu'est-ce qu'une conduite vexatoire ? C'est une conduite humiliante ou abusive qui blesse la personne dans son amour-propre ou lui cause du tourment. C'est aussi un comportement qui dépasse ce que la personne estime être correct et raisonnable dans l'accomplissement de son travail.

Voici des exemples du harcèlement psychologique :

- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes.
- Poser des gestes d'intimidation, de représailles.
- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée ou la harceler sexuellement.
- Discréditer la personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou en dessous de ses compétences, simuler des fautes professionnelles.
- Empêcher la personne de s'exprimer : hurler, la menacer, l'agresser, l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres.
- Isoler la personne : ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner.
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts et de ses choix politiques.

Attention!

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des droits de gestion de l'employeur. Celui-ci a le droit de répartir les tâches et d'imposer des mesures disciplinaires. Dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ses droits de façon abusive ou discriminatoire, ses actions ne constituent pas du harcèlement psychologique. En cas de doute, contactez la Commission des normes du travail ou un groupe d'aide (voir la section «Idée-éclair»). Pour en savoir plus, visitez le site de la Commission des normes du travail au http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/site_hp/salarie/default.asp. En cliquant sur le lien «Ce qui en est et ce qui n'en est pas», vous pourrez regarder, en ligne, des vidéos montrant des exemples de harcèlement au travail.

Quoi faire en cas de harcèlement psychologique ?

Lorsqu'une situation de harcèlement psychologique se produit, la Commission des normes du travail vous invite à recourir, dans la mesure du possible, aux personnes-ressources identifiées par votre employeur et aux mécanismes mis en place à votre travail. Si la situation de harcèlement psychologique ne peut pas être résolue dans l'entreprise, la *Loi sur les normes du travail* prévoit un recours (que vous soyez syndiquée, non syndiquée ou cadre supérieur). **Mais attention ! La loi fixe un délai de 90 jours pour pouvoir exercer ce recours !**

On peut se sentir vulnérable, en entamant cette démarche. Mais sachez que la Loi sur les normes du travail vous protège contre les représailles, les mesures discriminatoires, le déplacement, la suspension, le congédiement ou toute autre sanction que votre employeur, ou un de ses représentants, pourrait vous imposer, à la suite de votre démarche. Pour y voir plus clair, renseignez-vous !

Travaillantes, mais toujours pauvres ?

L'augmentation des salaires reste encore, pour nous, les femmes, une grande bataille à gagner ! C'est Statistique Canada qui le dit : « …*le revenu moyen des femmes est bien inférieur à celui des hommes dans toutes les provinces* [22]*.* » À preuve :

- Le revenu d'emploi moyen des femmes, au Québec, en 2003, était de 24 007$. Celui des hommes : 33 611$. Une différence de plus de 9 600$. Les femmes gagnent donc, en moyenne, 71**%** du revenu d'emploi des hommes[23].
- La plus grosse partie des Québécoises (près de 56%) ont un revenu total (*provenant de toutes les sources, avant impôt)* en bas de 20 000$. Tandis que la catégorie de revenu où les hommes sont les plus nombreux (20%) est celle des 50 000$ et plus[24].
- La majorité des hommes font des heures supplémentaires payées. Tandis que la plupart des femmes en font des **non** payées[25].
- En 2006, 60% des employés au salaire minimum étaient des femmes[26].

Les femmes sont pourtant bien ancrées dans le monde du travail ! 66,6% des femmes en âge de travailler occupent un emploi[27]. Mais le travail à temps partiel, occasionnel, ou le type d'emploi occupé, affectent leurs salaires.

La majorité des femmes (à 85%) travaillent, en effet, dans le secteur des services[28], moins bien payé. Plus de la moitié des travailleuses sont secrétaires, vendeuses, caissières, commis en comptabilité, infirmières, institutrices à la maternelle et au primaire ou encore, éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance. Alors que les hommes travaillent principalement en informatique.

L'ABC de la négociation

Pour négocier une augmentation de salaire:

1. Vérifiez d'abord quel est « votre prix» sur le marché. Combien votre poste est-il payé ? Pour le savoir, vérifiez les offres d'emploi. Visitez aussi le site de l'Institut de la statistique du Québec au: www.stat.gouv.qc.ca/ (le chemin à suivre : Onglets«Statistiques», «Travail et rému-nération» «Rémunération et conditions de travail». Regardez également, dans cette page, «la description sommaire des emplois repères et données sala-riales»).

   Un autre site à visiter: celui d'Emploi-Québec au:http://emploiquebec.net/ (cliquez sur l'onglet «Info marché du travail», cliquez ensuite sur l'encadré à droite «IMT en ligne». Faites votre recherche par métiers et professions, cliquez ensuite sur «Statistiques», à gauche de l'écran, pour connaître les salaires.

2. Préparez vos arguments à dire à votre employeur. Apportez une tablette pour prendre des notes durant la rencontre.

3. Restez polie et maîtrisez vos émotions. Évitez le chantage.

4. Ne vous montrez pas trop compréhensive face aux objections de votre employeur. Ayez confiance en la justesse de votre demande.

☛ Pression à la baisse sur les salaires

Mais il y a plus ! Les voies choisies par nos gouvernements peuvent aussi nuire aux salaires des femmes ! Selon une étude : «*Le phénomène des travailleurs pauvres résulte d'un ensemble de décisions politiques, économiques et sociales prises au cours des dernières décennies, avec le principal objectif de garantir au marché du travail, une main-d'œuvre flexible qui lui permette de répondre aux normes de la concurrence internationale*[29]»

Ces décisions de nos dirigeantes et dirigeants sont basées sur deux idées ou croyances principales :

- qu'il faut «libérer» les entreprises de certaines obligations sociales pour faciliter la création d'emplois ;
- qu'il faut affaiblir certains programmes sociaux, pour exercer une pression sur la main-d'œuvre (en particulier sur les gens au chômage ou à l'aide sociale), pour les forcer à occuper les emplois précaires qui seront créés[32].

Comme ce sont, en grande partie, les femmes qui sont pauvres au Québec, elles sont les premières victimes de ces décisions !

Travailler n'est pas une garantie contre la pauvreté

Le saviez-vous ? Il n'y a pas de mesure «officielle» de la pauvreté, au Canada ou au Québec. On parle plutôt de «seuil de faible revenu» pour comparer la situation d'une personne par rapport au niveau de vie général.

Mais, même en travaillant 40 heures par semaine, une personne seule au salaire minimum avait, en 2006, un revenu annuel de 23% en dessous du seuil de faible revenu[30]. Ce n'est donc pas parce qu'on travaille qu'on se sort de la pauvreté.
C'est pourquoi, après avoir examiné les normes du travail fédérales, un expert[31] propose au gouvernement du Canada de hausser le salaire minimum pour qu'il atteigne l'indice du seuil de faible revenu. Afin d'assurer la «décence au travail». Il faudrait pour cela qu'il monte entre 10$ et 10.22$ de l'heure (selon les opinions). Cette mesure s'appliquerait aux salariés soumis aux normes du travail fédérales.

Ici, au Québec, le salaire minimum est passé à 8$/heure depuis le 1er mai 2007.

L'équité salariale, un droit pour toutes !

Heureusement, depuis 1996, la Loi sur l'équité salariale tente de réparer certaines injustices quant aux écarts de salaire entre hommes et femmes !

L'équité salariale, c'est «un salaire égal pour un travail équivalent». La démarche consiste à attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de valeur identique.

Selon la loi, les chefs d'entreprise ont l'obligation d'assurer l'équité salariale dans leur entreprise. Ils doivent comparer les emplois exercés par des femmes et ceux exercés par des hommes afin de vérifier **si des caractéristiques du travail féminin n'ont pas été oubliées**, ce qui diminue la valeur de ces emplois et peut se traduire par un salaire insuffisant.

Par exemple, dans le travail de secrétaire-réceptionniste, on oublie souvent de payer à son juste prix les qualités suivantes : la capacité d'écoute, la concentration exigée par l'exécution rapide de plusieurs tâches, la nécessité de protéger la confidentialité des renseignements personnels, etc.

Il faut donc qu'il y ait évaluation des différents postes. On tient compte aussi de la nature de l'entreprise. Lorsqu'un emploi féminin a un salaire inférieur à celui d'un emploi masculin comparable, c'est-à-dire de valeur équivalente, l'employeur doit effectuer les ajustements nécessaires pour corriger l'écart des salaires.

Bon à savoir
Mesures de soutien pour les travailleuses pauvres

À **Revenu Québec** Crédit d'impôt relatif à la prime au travail. Pour en savoir plus 1-800-267-6299 (sans frais)
http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/particulier/impots/impot/credit_remb/prime_travail/

À **Emploi-Québec** Supplément de retour au travail. Pour infos:
1-800-Emploi (sans frais).
http://emploiQuébec.net/francais/individus / msemploi/supplement.htm

À **Revenu Canada** Prestation fiscale pour revenu gagné. Pour infos:
1-800-959-7383.
http://www.cra-arc.gc.ca/agency/budget/2007/witb-f.html

Voici des exemples d'emplois différents :

- Dans un hôtel, l'emploi féminin «femme de chambre» a été comparé à l'emploi masculin «portier».
- Dans une entreprise, l'emploi féminin «commis-comptable» a été comparé à l'emploi masculin «vendeur de pièces».

- Dans une usine de matériaux de construction, l'emploi féminin «secrétaire-réceptionniste» a été comparé à l'emploi masculin «machiniste».
- Chez un concessionnaire automobile, l'emploi féminin «directrice de l'administration et du personnel» a été comparé à l'emploi masculin «directeur des ventes».

☛ *L'équité salariale…ce qu'il faut savoir :*

Il faut se renseigner ! Il est possible que dans votre entreprise, l'exercice d'équité salariale ait été fait. Il est possible aussi que votre employeur ait refusé de se conformer à la loi. En effet, une entreprise privée sur deux (50%), au Québec, ne s'est pas encore pliée à ses obligations devant la loi[33]. C'est alors le rôle de la Commission de l'équité salariale d'agir. Mais, pour commencer, renseignez-vous au sein de votre entreprise, auprès de votre syndicat, ou de vos collègues. **Pour éviter les ennuis, faites-le discrètement.** Si vous souhaitez aller plus loin, contactez la Commission de l'équité salariale (voir le numéro dans «l'Idée-éclair»). Il est possible de porter plainte. Celle-ci restera **confidentielle**. La Commission peut faire des enquêtes, aider les entreprises à respecter la loi et les ramener dans le droit chemin.

La loi s'applique aux entreprises de 10 salariés et plus, du secteur privé, public ou parapublic. La loi s'applique aussi au personnel à plein temps, à temps partiel, occasionnel, régulier ou temporaire. Toutefois, certaines catégories de travailleuses et de travailleurs ne sont pas touchées par la loi : les cadres supérieurs, les stagiaires, les travailleuses et les travailleurs autonomes ainsi que les étudiantes et les étudiants qui travaillent durant leurs vacances.

Les entreprises qui comptent moins de 10 personnes salariées ne sont pas soumises à la loi. Elles doivent cependant respecter l'équité salariale tel que le prévoit l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne.

La loi ne s'applique pas aux entreprises qui relèvent de la compétence fédérale (les banques, les entreprises de télécommunication, etc).

Les unions, qu'ossa donne ?

Le monde du travail, au Québec, ne serait pas ce qu'il est sans les syndicats. Mais, au Québec, plus de 60% des travailleuses ne sont pas syndiquées. Dans le secteur privé, c'est plus de 80% des travailleuses qui ne le sont pas[34]. Pourtant :

- **Les femmes syndiquées gagnent plus**[35]. *En 2006, leur salaire horaire **moyen** était de 20,64$. Tandis que celui des femmes non syndiquées était de 15,48$/heure. Un écart de plus de 5$ de l'heure !*
- **Les travailleuses syndiquées affichent un moins grand écart de salaire avec les hommes que les travailleuses non syndiquées.** *Par exemple, entre hommes et femmes syndiquées : il y a une différence de 1,30$/heure (en 2006). Entre hommes et femmes non syndiquées : une différence de 3,44$/heure*[36]*.*

☛ Syndicats, mode d'emploi

Les **syndicats**[37] sont des organisations de travailleuses et de travailleurs qui défendent collectivement leurs droits face aux employeurs.

Au Québec, toute personne qui reçoit un salaire d'un employeur a le droit se syndiquer. Cela inclut les employé-es à temps partiel, les occasionnel-les, les surnuméraires. Par contre, les représentants et les représentantes de l'employeur qui disposent du pouvoir de congédier et d'engager, par exemple, ne sont pas des salarié-es au sens du Code du travail, et ne peuvent pas se syndiquer.

Voici, en gros, la marche à suivre pour se syndiquer .

1. Habituellement, un petit groupe de travailleuses et de travailleurs décident ensemble de se syndiquer. L'un d'eux contacte une organisation syndicale. Certaines d'entre elles, ont un «service de syndicalisation» où appeler. Le processus se fait dans le secret, de façon à éviter des réactions négatives de l'employeur, lequel préfère habituellement ne pas avoir à négocier avec un syndicat et une équipe de travail bien organisés.

2. Durant ce premier contact téléphonique, l'organisation syndicale fait avec la ou le porte-parole des salariés le portrait de l'entreprise. On discute alors des conditions favorables à la syndicalisation dans le secteur d'activité concerné. Il peut même arriver que l'organisation déconseille la syndicalisation, si elle juge les conditions défavorables.

3. Ensuite, il y a une première rencontre. On évalue les gens qui travaillent dans

l'entreprise, pour voir quelles sont les chances de succès. **Il faut que la moitié plus un salariés signent une carte d'adhésion**. On décide ensemble comment procéder pour y parvenir. Il est important de savoir que la participation de travailleuses et de travailleurs à une campagne de syndicalisation, ou le fait de signer une carte d'adhésion, est confidentiel.

4. Une fois cette étape franchie et qu'il y a une majorité de travailleuses et de travailleurs qui ont adhéré au syndicat, une requête en accréditation est déposée à la Commission des relations du travail. C'est là que le processus officiel s'enclenche pour obtenir un syndicat accrédité, qui sera en mesure de négocier avec l'employeur. S'il n'y a pas de contestation de la part de l'employeur, l'accréditation peut s'obtenir en quelques semaines seulement.

À retenir - En aucun temps l'employeur ne peut savoir qui a adhéré au syndicat. L'article 36 du Code du travail stipule que «*l'appartenance d'une personne à une association ne doit être révélée par quiconque, au cours de la procédure d'accréditation*», sauf aux personnes du ministère du Travail affectées au dossier, lesquelles sont tenues d'observer le secret sur ces renseignements. De plus, les lois du travail protègent les salariés qui veulent se syndiquer. L'employeur ne peut pas congédier, ni exercer des représailles contre les salariés qui cherchent à se syndiquer. Même si le processus échoue, les organisations syndicales doivent défendre les travailleuses et travailleurs contre de telles actions.

Dans tous les cas, il faut quand même mesurer les risques. D'où l'importance de vous allier avec d'autres et de prendre toutes vos informations, afin de bien évaluer votre situation.

Conclusion

Les groupes[38] qui se dévouent à la défense des droits au travail le disent. L'égalité des femmes en emploi (au plan des salaires et des conditions de travail) est une illusion. Il reste encore beaucoup de problèmes à régler. Entre autres :

- mieux encadrer, par la loi, le travail précaire ou atypique ;
- contrôler les exigences des agences de placement (ou de «louage de main-d'œuvre») envers les travailleuses et travailleurs ;
- lutter contre la pauvreté, en augmentant le salaire minimum ;
- atteindre l'équité salariale, surtout pour les travailleuses non-syndiquées ;
- établir une vraie politique de conciliation travail-famille.

Les femmes, en particulier, doivent apprendre à explorer davantage le marché du travail. Elles ont beau y être en grand nombre, elles ne sont pas encore présentes dans tous les secteurs. Il n'y a pas vraiment de mixité. Les femmes sont toujours cantonnées dans certains domaines. Alors que les hommes sont présents un peu partout. Généralement là où c'est payant.

D'où l'idée d'explorer les métiers plus techniques, dits «non traditionnels». De se déployer dans des métiers mieux réglementés, plus payants. D'autant plus que la durée de la formation est parfois assez courte. Selon la CSST : «*Les femmes auraient une perception erronée de la gravité des risques que pourraient comporter, pour la santé et la sécurité, des emplois traditionnellement masculins. Elles renoncent donc, à tort, à des carrières qui pourraient être rémunératrices et gratifiantes*[39]».

D'autres bonnes idées, pour chacune d'entre nous, afin de faire avancer sa cause :

- Ne pas hésiter à s'informer, et à informer les autres, sur ses droits au travail ;
- Si on est syndiquée, s'impliquer dans le comité de la condition féminine de son syndicat.
- Appuyer les groupes qui luttent pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes.
- Exiger de nos politiciennes et politiciens, des mesures concrètes pour améliorer le sort des femmes et des travailleuses. Par exemple, hausser le salaire minimum, instaurer une politique de conciliation travail-famille,

À explorer

Les tops 50 2006 (les meilleures formations professionnelles):
http://www.inforoutefpt.org/dgfpt/top502006/default.asp

Le document «*J'y suis j'y reste! De ma formation... au marché du travail*»
Pour plus d'infos:
CIAFT 514-954-0220

donner plus de dents à la loi sur l'équité salariale, protéger les travailleuses vulnérables…

- Garder un œil sur les luttes et les activités des syndicats. Au besoin, penser à s'associer entre travailleuses (par grands secteurs d'activités) ou à se syndiquer.
- Dans sa région, prendre sa place dans les lieux de décision et de développement. Exiger aussi d'avoir accès à des ressources locales d'insertion ou d'aide à l'emploi (*d'employabilité*) pour les femmes.

Comme on le voit, ce n'est pas l'ouvrage qui manque !

Sources documentaires

☛ Références dans le texte :

1) Pour cette section : CIAFT (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), « Les droits au travail », section I, tirée de la formation « La valeur du travail des femmes et l'équité salariale », p. 5 et 6.
2) Pour cette section : CIAFT (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), « Les outils de contrôle des travailleuses », section II, tiré de la formation « La valeur du travail des femmes et l'équité salariale », 22 p. Au bas de l'échelle, « L'ABC des personnes non syndiquées. Vos droits au travail », 2004, 144 p. Commission des normes du travail, « Les normes du travail au Québec », juillet 2006, 19 p. FRÉCHETTE-LESSARD, Corinne et PROULX, Marie-Hélène, « Pas eux ! », Jobboom le magazine, nov.-déc. 2006, p. 24.
3) Portail du Gouvernement du Québec, Services aux entreprises, site visité le 15 mars 2007.
4) BURGUN, Isabelle, « Un Québécois sur quatre est malade de son travail », Cyberpresse, lundi, le 19 mars 2007.
5) Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail (Université Laval), « L'ampeur du problème. L'expression du stress au travail », série La santé psychologique au travail…de la définition du problème aux solutions, fascicule 1, 2003, p. 6.
6) Ibid. 5, p. 15.
7) Gouvernement du Québec, Portrait de santé du Québec et de ses régions 2006 : Les analyses, deuxième rapport national sur l'état de santé de la population du Québec, p. 75 et 104.
8) Presse Canadienne, « Trop de travail ! », 20 novembre 2006.
9) PERREAULT, Mathieu, « Les mauvais patrons rendent fou », Cyberpresse, lundi, le 18 septembre 2006.
10) Ibid. 5, fascicule 2 «Les causes du problème, les sources de stress au travail», p. 16.
11) Ibid. 5, p. 2.
12) CIAFT, « Personne ne doit choisir entre la famille et le travail ! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études », Plateforme du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 2006, p. 24.
13) PRONOVOST, Gilles, « Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisir et temps pour la famille à l'aube du XXIe siècle », Enjeux publics IRPP, février 2007, p. 4.
14) Ibid. 12, p. 26.
15) Ibid. 12, p. 12.
16) Ibid. 12, p. 12. Voir aussi : Familles, Aînés et Condition féminine Québec, « Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels », 2003, p. 22.
17) Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine Québec, « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait », politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2006, p. 54.
18) CIAFT, dépliant 2,7 milliards. Aussi : Site de Ressources humaines et Développement social Canada, visité le 14 mars 2007.
19) Ibid. 12, p. 4.
20) Gouvernement du Canada, « Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXIe siècle, 2006, 320 p. Aussi : Radio-Canada, « Favoriser l'équilibre travail-famille », lundi, 30 octobre 2006.

21) Pour cette section : Au bas de l'échelle, «L'ABC des personnes non syndiquées. Vos droits au travail», 2004, 144 p. Entretiens avec la Commission des normes du travail et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Université Laval, Centre d'intervention en matière de harcèlement, site visité le 16 mars 2007. Commission des normes du travail, section « Harcèlement psychologique au travail », site visité le 16 mars 2007.
22) Statistique Canada, « Femmes au Canada », Rapport statistique fondé sur le sexe, Cinquième édition, 2006, p. 142.
23) Institut de la statistique du Québec, « Le Québec, chiffres en main », édition 2006, p. 21. Pour l'encadré de cette section : CIAFT, section IV « La négociation », tirée de la formation « La valeur du travail des femmes et l'équité salariale », p. 45.
24) Institut de la statistique du Québec, «Recueil statistique sur la pauvreté et les inégalités socioéconomiques au Québec », janvier 2006, p. 112. Données pour l'année 2002.
25) Emploi et Solidarité Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, « Les femmes et le marché du travail : Tendances historiques et perspectives », présenté par Guylaine Baril, 17 octobre 2006, p. 18.
26) Institut de la statistique du Québec, « Employés rémunérés au taux du salaire minimum dans certains secteurs d'activité, selon le sexe, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2006. »
27) Institut de la statistique du Québec, « Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2006 ».
28) CSST, « Les travailleuses québécoises et les lésions professionnelles. Où en sommes-nous ? », 2006, p. 11.
29) Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal, « Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre ! », document synthèse, mai 2006, p. 3.
30) Ibid. 29, p. 2.
31) Gouvernement du Canada, « Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXIe siècle, 2006, Recommandation 10.14. Aussi : TREMBLAY, Jacynthe, « Vers un salaire minimum de 10,22$ l'heure ? », Cyberpresse, lundi, le 19 mars 2007.
32)Ibid. 29, p. 3.
33) Pour cette section : entretien du 21 mars 2007 avec la Commission de l'équité salariale (service des renseignements). Commission de l'équité salariale, La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir- Les faits saillants du Rapport 2006**,** p. 2.
34) CIAFT, affiche « 10 ans d'équité salariale ! La Loi sur l'équité salariale est un droit pour toutes, sauf que…À quand le tour des non-syndiquées ? ». Voir aussi Statistique Canada, Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005.
35) Pour cette section : Institut de la statistique Québec, « Rémunération horaire moyenne des employés non syndiqués selon diverses caractéristiques, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2006 (en dollars courants) ». Aussi : « Rémunération horaire moyenne des employés syndiqués selon diverses caractéristiques, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2006 (en dollars courants) ».
36) Ibid. 35.
37) Consultations et révision de cette section avec le Service de la syndicalisation de la CSN, décembre 2006.
38) Entretiens et rencontres avec le CIAFT et Au bas de l'échelle, novembre 2006 et janvier 2007.
39) Ibid. 28, p. 13.

Références générales :

Emploi-Québec, «Les chiffres clés de l'emploi au Québec», 2006, 40 p.

Bureau international du Travail, «Tendances mondiales de l'emploi des femmes», résumé, mars 2007.

ACALO et son Comité permanent sur la main-d'œuvre féminine. (*L'ACALO est une association formée des sous-ministres responsables du travail des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et des chefs d'organismes de sécurité et de santé au travail*) : http://www.acalo-caall.org/struct_women_f.shtml

Idées-éclair

Thème: Femmes au travail : Vos droits

Commandez des dépliants et des brochures sur les droits des travailleuses et discutez-en en groupe. Vous pouvez aussi aller visiter les sites Internet des organismes. Plusieurs brochures et dépliants à imprimer s'y trouvent (habituellement, dans la section « Publications » des sites).

Demandez, aux organismes qui en offrent, des sessions d'information sur vos droits au travail.

Ou photocopiez ces pages, et distribuez-les à votre groupe. Elles renferment une foule de renseignements pour mieux défendre ses droits au travail.

Carnet d'adresses du monde du travail :

Au gouvernement du Québec

Nom et coordonnées de l'organisme	Documents suggérés (s'il y a lieu)
Ministère Emploi et Solidarité sociale Tél. : (418) 643-4721 (pour la région de Québec). Ailleurs au Québec, sans frais : 1 888 643-4721.	Programmes d'aide financière aux personnes démunies et à certaines catégories de travailleuses et travailleurs . Voir aux adresses : http://www.mess.gouv.qc.ca/thematiques/aide-financiere http://emploiquebec.net/francais/individus/index.htm http://emploiquebec.net/francais/individus/msemploi/supplement.htm
Commission des normes du travail *Applique la loi sur les normes minimales Si vous avez des questions à poser sur vos droits et recours comme travailleuses, c'est ici, au départ, que vous pouvez vous adresser. Des* ***sessions gratuites d'information*** *sont offertes aux groupes de 15 personnes et plus.* Tél. : 1 800 265-1414 (sans frais) ou (514) 873-7061.	Au http://www.cnt.gouv.qc.ca *:* **Dépliants :** ● *«Les normes du travail au Québec»* ● *«Aide-mémoire pour la rédaction d'un contrat individuel de travail».* ● *«Un milieu de travail sans harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous !».* ● *«L'avis de licenciement collectif et l'avis de cessation d'emploi».*

Commission des droits de la personne et de la jeunesse *Veille au respect de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Des **formations gratuites** sont offertes pour les groupes de 15 personnes, minimum. Parmi les thèmes abordés:* ● *À la découverte des droits et libertés;* ● *S'outiller pour mieux défendre ses droits ;* ● *Droits et libertés des personnes vieillissantes…* *Pour plus de renseignements : Mme Line Laberge, au 514-873-5501. Par courriel : line.laberge@cdpdj.qc.ca*: *Autres tél. : (514) 873-5146 (Montréal) ou 1 800 361-6477 (sans frais).*	Consultez la section du site intitulée «Guides virtuels» , au http://www.cdpdj.qc.ca. Choisir l'option « Emploi et Droits ». Une liste de documents s'y trouve.
Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) *Administre le régime québécois de santé et de sécurité du travail.* Tél. : (514) 906-3000 ou le 1-866-302-2778 (sans frais). http://www.csst.qc.ca	**Dépliants :** ● *«Le programme pour une maternité sans danger et les indemnités»;* ● *«Mesures pour prévenir les agressions dans les petits commerces»* ● *«Travailleurs, Que faire en cas d'accident du travail ?».* Voir aussi son volet consacré à la santé et à la sécurité des jeunes au travail : www.csst.qc.ca./jeunes
Commission des lésions professionnelles *(en cas d'insatisfaction concernant les décisions rendues par la CSST).* 1 800 361-9593 (sans frais). http://www.clp.gouv.qc.ca	
Commission sur l'équité salariale *A pour mission d'implanter l'équité salariale pour les femmes du Québec.* 1 888 528-8765. l'équité Région de Québec : (418) 528-8765. Courriel : equite.salariale@ces.gouv.qc.ca http://www.ces.gouv.qc.ca/	● «Le droit des travailleuses à l'équité salariale»; ● «Travailleuses du Québec, syndiquées ou non, salariale, c'est votre droit !»; ● «Vos recours en vertu de la Loi sur l'équité salariale, à l'intention des travailleuses»; ● «Le salaire a-t-il encore un sexe?».

Commission des relations de travail *Chargée d'appliquer le Code du travail.* *Accrédite des syndicats.* Tél. : 1-866-864-3646 (sans frais). http://www.crt.gouv.qc.ca/	● « L'accréditation syndicale »
Ministère du travail du Québec *Chargée d'assurer aux personnes des conditions de travail équitables.* Tél. : 418 643-4817. Ou 1 800 643-4817 (ailleurs au Québec) Courriel : service_clientele@travail.gouv.qc.ca. http://www.travail.gouv.qc.ca/	● «Le Code du travail en questions... et réponses !»

Au gouvernement fédéral :

Nom et coordonnées de l'organisme	Dépliants suggérés (s'il y a lieu)
Assurance-emploi *Fournit une aide financière temporaire aux chômeuses et chômeurs, aux travailleurs malades, aux femmes enceintes et aux parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi qu'aux personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade qui risque fortement de mourir.* Pour en savoir plus : 1 800 808-6352 (sans frais). Ou http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/ae/menu/accueilae.shtml	
Commission de l'assurance-emploi du Canada *Les personnes qui se voient refuser des prestations d'assurance-emploi peuvent contester cette décision, en allant en appel.* Pour en savoir plus, visitez le site au http://www.ei-ae.gc.ca/fr/accueil.shtml	

Les groupes de défense des droits :

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). Cet organisme sans but lucratif fait des études sur les femmes au travail et défend leurs **droits collectifs** sur des grands dossiers comme l'application de l'équité salariale pour les femmes non-syndiquées ; l'intégration et le maintien des femmes en emploi et la conciliation famille-travail. Pour en savoir plus, visitez son site Internet au http://www.femmesautravail.qc.ca/ ou écrivez par courriel à : info@ciaft.qc.ca

Le CIAFT offre une **formation**, disponible à travers le Québec, pour les groupes de 12 personnes et plus, portant sur **la valeur des emplois féminins et les droits du travail**. Cette formation comprend 4 grands volets traitant :

- du marché du travail et des principales lois, droits et recours qui le caractérisent ;
- des stratégies pour apprendre à mieux contrôler son salaire et ses conditions de travail ;
- de la Loi sur l'équité salariale et du rôle de la Commission de l'équité salariale ;
- de la négociation et de comment faire reconnaître la valeur de son travail.

Des frais de 80$ par groupe s'appliquent, pour une journée de formation dans la grande région de Montréal. Dans les autres régions du Québec, des frais de 150$ s'appliquent. Le CIAFT assume cependant tous les frais reliés au déplacement de la formatrice. Le CIAFT donne aussi des formations plus condensées d'une demie-journée. Pour en savoir plus, contactez la responsable des formations, Mme Jennifer Beeman, au (514) 954-0220, poste 243.

Le CIAFT publie aussi un guide intitulé «*Travailleuses : vos droits en conciliation famille-emploi*». Pour le commander : (514) 954-0220.

Groupes de défense des droits / aide et information grand public:

- **Au bas de l'échelle** : **(514) 270-7878**. **Sessions d'information disponibles** sur la Loi sur les normes du travail, ainsi que sur le harcèlement psychologique. Parmi ses publications : «***L'ABC des personnes non syndiquées : Vos droits au travail***», au coût de 10$ environ. Pour en savoir plus, visitez son site au http://www.aubasdelechelle.ca/publications-abc.html

- **Comité d'action des non-syndiqués-CANOS** (**à Trois-Rivières**) : (819) 373-2332. Courriel: canos@canosmauricie.org. Site Internet : http://www.canosmauricie.org/index.htm

- **Groupe d'aide et d'information pour les non syndiqués-es (à Québec)** : (418) 849-3479.

- **Illusion Emploi** (**À Sherbrooke**) : (819) 569-9993. Courriel : illusion@aide-internet.org.

- **Centre d'information, de référence et de service (à Sorel-Tracy)** : 450-743-0356. Courriel : cirs@videotron.ca. Des formations sont possibles, pour les groupes de 10 personnes, minimum.

- **Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec** est le seul organisme communautaire spécialisé dans le domaine du harcèlement au travail. Le Groupe offre un service d'écoute téléphonique pour les personnes aux prises avec le harcèlement sexuel : (514) 526-0789. Courriel : info@gaihst.qc.ca. Site: http://www.gaihst.qc.ca/french.htm. L'organisme publie deux guides : **« *Ça fait pas partie d'la job !* » et « *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail* »**, disponibles en librairie ou à commander à l'organisme (environ 20$ dollars chacun, plus taxes et frais postaux). Il offre aussi des **sessions d'information** sur le harcèlement sexuel et psychologique, ainsi que les recours possibles, au coût de 40$.

- **Action Travail des femmes** : (514) 768-7233. Organisme de défense des droits des femmes en matière de discrimination en emploi. Ce groupe offre des **séances d'information**, dans la grande région de Montréal et ses environs, sur les recours en matière de discrimination et les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Autres groupes spécialisés

- **F.R.O.N.T**. (**Femmes regroupées en options non traditionnelles**). Ce regroupement offre soutien, entraide et référence aux femmes qui choisissent des métiers non traditonnels. Tél. : (514) 273-7668. Courriel : nontrad@front.qc.ca Site : http://www.front.qc.ca/.

- Groupes de **défense des droits des chômeuses et des chômeurs**. Pour connaître leurs adresses, visitez le http://www.femmesautravail.qc.ca/?q=mes_droits/liens (voir en bas de la page).

- Associations de **défense des victimes d'accidents et de maladies du travail**. Pour connaître leurs adresses, consultez le site http://www3.cablevision.qc.ca /attaat/liens.html

- **Organisme La 20taine** qui soutient le réseau «Les toiles des jeunes travailleurs», aidant les groupes de jeunes travailleurs non syndiqués de l'île de Montréal à s'organiser en vue d'améliorer leurs conditions de travail. Pour en savoir plus, contactez le 514-678-0580. Par courriel : lestoiles@hotmail.com. Ou visitez le site au www.lestoiles.net.

- **Association des aides familiales du Québec**. Informe les aides familiales à domicile et intervient pour que leurs conditions de travail soient respectées. Téléphone : (514) 272-2670. Courriel : aafq@aafq.ca. À lire : «***Métier : Aide familiale. Petit guide pour connaître vos droits***», disponible au http://www.aafq.ca/droits.html

- **Centre des travailleurs et travailleuses immigrants.** Vient en aide aux personnes immigrantes, réfugiées, ou sans statut, vivant des problèmes au travail. Pour le joindre : (514) 342-2111. Par courriel : iwc_cti@yahoo.com.

- **Centre d'appui aux travailleuses et travailleurs migrants :** Le Centre a pour mission de renseigner les travailleurs et travailleuses saisonniers venus de l'étranger sur leurs droits et recours et de les aider dans leurs démarches. Ses services sont aussi offerts en langue espagnole. Pour le joindre, composez le 450-454-9888. Par courriel : cattaqc@sympatico.ca.

En savoir plus sur les organisations syndicales ou la démarche de syndicalisation:

- Site d'Au Bas de l'échelle : http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail-syndicalisation-etapes.html

- Site de la CSN : http://www.csn.qc.ca/Pageshtml/OrgDepFr.html. Tél. sans frais pour Montréal 1-800-947-6177. Sans frais pour Québec 1-877-906-0202.

- Site de la FTQ: http://ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=43&langue=fr Tél. : (514) 383-8000. Courriel: ftq@ftq.qc.ca

Pour une liste plus complète des syndicats :

- Site de la CSST: http://www.csst.qc.ca/portail/fr/contacts/associations_syndicales.htm

- Site du Ministère du Travail : www.travail.gouv.qc.ca/liens_utiles/index.html

D'autres ressources du monde du travail :

- Portail d'information sur le monde du travail (voir la section **femmes et travail**) : http://www.itinerant.qc.ca/index.html

- Magazine gratuit **Jobboom,** regroupant une foule d'articles et d'informations sur le monde du travail : http://carriere.jobboom.com/magazine/

Activité : Suggestion et outils

Suggestion pour l'Activité femmes d'ici

Le thème intitulé «Femmes au travail : vos droits» se prête bien à une *Activité femmes d'ici* de type «**séance d'information**».

Pour plus de renseignements sur les repères et le déroulement de cette *Activité femmes d'ici*, veuillez consulter la section des « Modèles d'*Activités femmes d'ici* »(section E). Chaque *Activité femmes d'ici* y est présentée en détail. Les modèles proposés dans cette section serviront à guider la préparation et l'animation de l'activité.

Outils de communication à utiliser

Texte pour la publicité locale :

Femmes au travail : vos droits

Le monde du travail n'est pas toujours facile. Comment gagner sa vie, sans se faire exploiter? Quoi faire, quand rien de va plus au boulot? Voilà autant de questions qui seront abordées lors de la prochaine Activité femmes d'ici de l'Afeas _____(*Nom de l'Afeas locale*) qui se tiendra le _____ (*date, heure, lieu et coordonnées*). Venez en grand nombre! Il y aura une foule de renseignements sur vos droits au travail. C'est un rendez-vous à ne pas manquer!

Pour informations supplémentaires_____ *(# de téléphone d'une responsable locale).*

Présentation de l'Afeas

(à utiliser au début de l'Activité femmes d'ici, pour présenter l'Afeas au public participant à l'activité)

Notre association compte au Québec 12 000 membres, réparties dans 300 groupes locaux et 12 regroupements régionaux, tous rattachés au siège social provincial situé à Montréal. Par son dynamisme, la force d'implication de ses membres et ses interventions constantes depuis sa fondation en 1966, l'Afeas a largement contribué à faire évoluer le rôle des femmes dans notre société. Notre Afeas locale existe depuis___ (*année*) et compte ___ membres.

Les statistiques le prouvent : les gens sont de plus en plus stressés au travail. Les employeurs en exigent toujours plus. Mais souvent, le salaire n'augmente pas au même rythme que les tâches ou les responsabilités. Quand, en plus, la violence ou l'intimidation se mettent de la partie, rien ne va plus. La détresse psychologique, l'épuisement peuvent prendre le dessus.

Heureusement qu'il y a des lois et des ressources pour aider les travailleuses et les travailleurs! Mais avant d'y avoir recours, il faut d'abord les connaître… Il faut aussi y aller étape par étape, en tenant compte de sa situation particulière. Pour y voir plus clair, le premier pas à faire est de s'informer et d'en parler avec d'autres…

C'est ce que nous allons faire ensemble aujourd'hui. Le but, c'est d'être mieux renseignées, mieux armées, pour résoudre les difficultés qui se présentent au travail. Si on voit que les mêmes problèmes reviennent souvent, on pourra même décider, à l'Afeas, de faire des propositions ou de poser des actions pour changer les choses ! On pourra en décider, toutes ensemble, à partir de nos discussions…

Il me fait donc grand plaisir de vous accueillir aujourd'hui et merci de participer à cette *Activité femmes d'ici*!